

BAB5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Bedasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Multi Nabati Sulawesi. Berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Berdasar hasil ini dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan komitmen organisasional maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Multi Nabati Sulawesi. Berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Berdasar hasil ini dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan kepemimpinan transaksional maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Multi Nabati Sulawesi. Berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Berdasar hasil ini dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan keterlibatan kerja maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka dapat disarankan beberapa hal yaitu:

1. Saran Praktis

Saran secara praktis yang dapat diberikan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh agar pemimpindapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan di PT Multi Nabati Sulawesi, maka manajemen sumber daya manusia perusahaan harus memperhatikan komitmen organisasional, kepemimpinan transaksional dan keterlibatan kerja yang ada di perusahaan. Sebab dalam penelitian ini baik komitmen organisasional, kepemimpinan transaksional dan keterlibatan kerja telah terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Peningkatan komitmen organisasional dapat dilakukan dengan cara meningkatkan tanggung jawab karyawan untuk tinggal diperusahaan melalui peningkatan perasaan memiliki perusahaan dengan kegiatan-kegiatan formal maupun informal perusahaan seperti *gathering*, kegiatan olahraga bersama dan lain sebagainya.

Peningkatan kepemimpinan transaksional dapat dilakukan dengan cara bersikap terbuka kepada para karyawan mengenai apa yang

mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan serta berusaha memahami keinginan para karyawannya.

Peningkatan keterlibatan kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian para karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasional, kepemimpinan transaksional dan keterlibatan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan di perusahaan. Selain itu bagi para akademisi untuk melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah responden penelitian yang diteliti kurang banyak, selain itu juga tempat penelitian yang hanya menggunakan satu perusahaan saja sehingga membuat hasil penelitian ini kemungkinan akan berbeda jika dilakukan di tempat lain atau dengan jumlah sampel yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Huwaida (2011). *Hubungan keterlibatan kerja, semangat kerja, dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen dipolitik negeri Banjarmasin*. Jurnal Intekna, Tahun XI, No 1, Mei 2011 : 91-97
- Kuncoro, Mudrajad. (2013), *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit: Erlangga
- Kurniawan. (2015). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X bandung*. Jurnal Manajemen, Vol.15, No.1, November 2015.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan). Buku 1. PT Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Benyamin Molan. Edisi kesepuluh. Edisi Lengkap. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohman (2009). *Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah (studi pada karyawan kantor akuntan publik di jawa tengah)*. Jurnal Akuntansi FE Unsil, Vol 4 , No. 1, 2009. ISSN : 1907-9958
- Silalahi (2009). *Metode Penelitian Sosial*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung
- Tondok, Marselius Sampe dan Andarika.Rita, 2004, *Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja karyawan*, Jurnal Psikologi, Palembang, Vol 1, No.1. *Bandung*.